



Webinaire - 23/11/2023

Documents contractuels

Les mentions importantes à vérifier et contrôler.

Le point infos des entreprises et des salariés.

Sommaire

Ce que nous allons aborder :



- **Le contrat de travail**

- **Focus sur les CDD et contrats à temps partiel**

- **Les bulletins de paie**

- **Les documents de rupture**

- **Focus sur l'attestation employeur**

- **Questions / Réponses**

A close-up, slightly blurred photograph of a person's hand holding a blue pen, poised to write on a document. The hand is wearing a grey, textured sweater. The document has some faint lines and text. In the background, a white coffee cup sits on a wooden desk. The right side of the image is overlaid with a solid teal color.

Contrat de travail

Les mentions essentielles

L'identité des parties à la relation de travail	La date d'embauche	La durée du congé payé auquel le salarié a droit, ou les modalités de calcul de cette durée	La durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou ses modalités d'aménagement sur une autre période de référence	Les régimes obligatoires auxquels est affilié le salarié
Le lieu ou les lieux de travail	La durée et les conditions de la période d'essai	La procédure à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation de leur relation de travail	Les conditions dans lesquelles le salarié peut être conduit à effectuer des heures supplémentaires ou complémentaires, ainsi que, le cas échéant, toute modalité concernant les changements d'équipe en cas d'organisation du travail en équipes successives alternantes	La mention des contrats de protection sociale complémentaire dont les salariés bénéficient collectivement en application d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de l'employeur ainsi que, le cas échéant, les conditions d'ancienneté qui y sont attachées.
L'intitulé du poste, les fonctions, la catégorie socioprofessionnelle ou la catégorie d'emploi	Le droit à la formation assuré par l'employeur	Les éléments constitutifs de la rémunération, y compris les majorations pour les heures supplémentaires, ainsi que la périodicité et les modalités de paiement de cette rémunération	Parlez d'une solution existante que les gens utilisent pour résoudre le problème.	



Contrat de travail (CDD)

Les aspects à ne pas négliger

Ce qui s'ajoute en cas de recours à un CDD

Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée

La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis

L'intitulé de la convention collective applicable

Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe

La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis

La désignation du poste de travail

La durée de la période d'essai éventuellement prévue

Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance

Le plus important :

- Le motif de recours au contrat

Les conséquences en l'absence de mention du motif de recours

Le CDD/le contrat de travail intérimaire doivent impérativement comporter un motif de recours
=> exception au CDI

Différents motifs de recours possibles

Les deux principaux

Le remplacement d'un salarié absent

L'accroissement temporaire d'activité

Doit le mentionner dans le contrat

Doit pouvoir en justifier

Conséquences de l'absence de contrat écrit ou de mention



REQUALIFICATION EN CDI

Ce qui s'ajoute en cas de recours à un contrat à temps partiel

Le nom et la qualification professionnelle du salarié

Les éléments de rémunération

La plus importante :

La durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les semaines du mois

Les modalités selon lesquelles les horaires de travail sont communiqués au salarié

Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée fixée par le contrat

SAUF pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile ou les salariés relevant d'un accord d'aménagement du temps de travail

Les conséquences en l'absence de mention de la durée du travail et de sa répartition

Le contrat de travail à temps partiel est une exception au contrat à temps complet

= nécessité d'un écrit et de mentions essentielles

dont la durée du travail et sa répartition

Pourquoi ?

Impact sur le calcul des heures complémentaires majorées

Limitation du pourcentage d'heures complémentaires autorisées

En l'absence de mention :



Risque de requalification en contrat à temps complet avec les conséquences en terme de rappels de salaires et indemnités de rupture

Sauf à démontrer que le salarié connaissait ses horaires de travail et n'avait pas à se tenir à disposition de l'employeur

A man and a woman are sitting at a wooden desk in an office, high-fiving each other. The man is on the left, wearing a light blue shirt and a striped tie, and the woman is on the right, wearing a dark blazer over a white shirt. They are both smiling and looking at each other. On the desk, there is a laptop, a glass of water, a patterned mug, and some papers. In the background, there is a brick wall, a potted plant, and a whiteboard with charts and graphs. A window on the right side of the image shows bright light coming in.

BULLETIN DE PAIE

Les points clés à vérifier

“L’EN-TÊTE” DU BULLETIN DE PAIE

Les mentions obligatoires

Salon Coiffure Michel

13 Rue Des Lilas,
44300 Nantes

Siret : 49345160400019 Code NAF : 9602A
Urssaf : 53510475600015
Convention : 9999 - Sans convention collective

Fiche de Paie

Période du : 01/01/2023 au : 31/01/2023
Paiement le : 31/01/2023

Matricule : 0
N° Sécurité Sociale : 185018989675654
Entrée le : 01/10/2022
Emploi : Coiffeur
Qualification : Non Cadre
Coefficient : 100
Plafond Sécurité Sociale : 3 666,00 €
Contrat : CDI

DUPONT Michel
13 rue des colombiers,
45000 ORLEANS

- Le nom et l’emploi du salarié, ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable et son coefficient
- Le nom et l’adresse de l’employeur et, le cas échéant, la désignation de l’établissement dont dépend le salarié, la référence de l’Urssaf auquel l’employeur verse les cotisations de sécurité sociale, son numéro de Siret et son numéro du code Naf/APE.
- L’intitulé de la convention collective applicable.

LE “CORPS” DU BULLETIN DE PAIE

Les mentions obligatoires

Rubriques	Base	Taux Salarial	Cot. Salariales	Taux Patronal	Cot. Patronales
SALAIRE DE BASE	2 200,00 €				
Heures supplémentaires à 125%	5,00		90,69 €		
SALAIRE BRUT	2 290,69				
SANTÉ					
Sécurité sociale	2 290,69 €			7,00	160,35 €
ACCIDENTS DU TRAVAIL - MALADIES PROFESSIONNELLES	2 290,69 €			2,22	50,85 €
RETRAITE					
Assurance Vieillesse déplafonnée	2 290,69 €	0,40	9,16 €	1,90	43,52 €
Assurance Vieillesse plafonnée	2 290,69 €	6,90	158,06 €	8,55	195,85 €
Retraite complémentaire tranche 1 AGIRC-ARRCO	2 290,69 €	3,15	72,16 €	4,72	108,12 €
CEG tranche 1	2 290,69 €	0,86	19,70 €	1,29	29,55 €
FAMILLE - SÉCURITÉ SOCIALE	2 290,69 €				79,03 €
ASSURANCE CHOMAGE					
Assurance chômage tranche A	2 290,69 €			4,05	92,77 €
Assurance chômage tranche AGS (FNGS)	2 290,69 €			0,15	3,44 €
CSG déductible	2 250,60 €	6,80	153,04 €		
AUTRES CONTRIBUTIONS DUES PAR L'EMPLOYEUR	2 290,69 €				37,70 €
EXONÉRATIONS, ÉCRÉT. ET ALLÈGEM. DE COTIS.	2 290,69 €		- 10,26 €		- 291,67 €
TOTAL DES RETENUES			401,86 €		509,52 €
Tickets restaurant	20,00	6,50	130,00 €	0,00	0,00 €
Prime partage de valeur			3 000,00 €		
CSG/CRDS imposable à l'impôt sur le revenu	2 250,60 €	2,90	65,27 €		
Heures supp exonérées	5,00		- 90,69		
CSG non déductible sur heures supp exonérées	90,69		6,06		
NET À PAYER AVANT IMPOT SUR LE REVENU				4 693,56 €	
Dont évolution de la rémunération liée à la suppression des cotisations chômage et maladie				33,90 €	

- La période et le nombre d’heures auxquels se rapporte le salaire, en distinguant les heures payées au taux normal et celles payées en heures supplémentaires ;
- Pour les salariés sous convention de forfait, la nature et le volume du forfait ;
- L’indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n’est pas la durée du travail ;
- La nature et le montant des accessoires de salaire (primes, avantages, etc.) soumis aux cotisations salariales et patronales ;
- Le montant de la rémunération brute ;
- La nature et le montant de tous les ajouts et retenues réalisés sur la rémunération brute (CSG, CRDS, cotisations salariales, etc.) ;
- Le montant de la somme nette versée au salarié et de la date de paiement
- La date de congés payés et le montant de l’indemnité correspondante quand une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée ;
- Le montant de la prise en charge des frais de transport ;

“LE PIED DE PAGE” DU BULLETIN DE PAIE

Mentions obligatoires

Heures période	156,67	Cumul bases	2 200,00 €	Total cot. patronales	509,52 €
Cumul heures	151,67	Cumul bruts	2 290,69 €	Total des retenues	911,38 €
Cumul heures sup.	5,00	Cumul imposable	1 804,20 €	Coût global période	5 800,21 €

Impot sur le revenu		Base	Taux Neutre	Montant	Cumul annuel
Montant net imposable				1 804,20 €	1 804,20 €
Impôt sur le revenu prélevé à la source		1 804,20 €	5,30%	95,62 €	95,62 €
Montant net des heures compl/suppl exonérées				90,69 €	90,69 €

Congés Payés			NET À PAYER AU SALARIÉ	4 597,94 €
En cours	10,00			
Acquis	0,00			
Pris	0,00			
Solde	0,00			

- La mention obligeant le salarié à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée

LES POINTS DE VIGILANCE POUR LE SALARIE

- L'ancienneté acquise voire la reprise d'ancienneté
- la classification
- la convention collective applicable
- le taux horaire appliqué (base et majoré)
- les heures supplémentaires décomptées (travail dissimulé)
- les cotisations prévoyance et complémentaire santé
- Le compteur de congés payés (n-1 et N) (nouvelle jp)



Les documents de rupture

Ce qu'il faut savoir

Les documents de rupture à remettre au salarié

Prévue dans le Code du travail

- Le certificat de travail
- Le reçu de solde de tout compte
- L'attestation Pôle Emploi
- La portabilité de la mutuelle et de la prévoyance

Points de vigilance

- Ancienneté, reprise d'ancienneté, terme contrat (préavis) et classification
- Indemnités versées, déductions
Pas d'obligation de signature pour son règlement
Conséquences d'une signature
- Cf focus
- Pas de mentions particulières (durée)

Focus sur Le certificat de travail Mentions obligatoires

Prévue dans le Code du travail

- Date d'entrée du salarié dans l'entreprise (en incluant la période d'essai ou d'apprentissage)
- La date de sortie, qui correspond à la date de fin de contrat (préavis inclus même non travaillé)
- La nature de l'emploi ou des emplois successivement occupés (qualification exacte) et les périodes correspondantes
- Le maintien temporaire et gratuit de la mutuelle et de la prévoyance

Non prévue dans le Code du travail

- Le nom, l'adresse et la raison sociale de l'entreprise
- L'identité du salarié
- Le lieu de délivrance
- La signature de l'employeur ou du représentant légal

Focus sur L'attestation Pôle Emploi Les points de vigilance

Points de vigilance

- La durée du travail (reprise d'ancienneté)
- Les indemnités de rupture versées
- La période du salaire de référence (12 derniers mois) dernier jour travail et payé
- Qualification de la rupture

Conséquences

- Recharge des droits auprès de pôle emploi
- Délai de carence pour le versement des allocations (indemnités supra-légales)
- Chiffrage du montant de l'allocation de retour à l'emploi
- Eligibilité aux allocations de retour à l'emploi

Des questions ?

Contactez-nous pour des
préoccupations et des clarifications



Laure ETIENNEY

Avocate en droit du travail

cabinet@laure-etienney-avocat.fr

<https://laure-etienney-avocat.fr>



Fatoumata Cissé

Consultante RH

contact@f-consult.fr

**Merci de votre
attention !**

